

書評

BOOK REVIEWS

鎌田 耕一・諏訪 康雄 編著／
山川 隆一・橋本 陽子・
竹内 (奥野) 寿 著

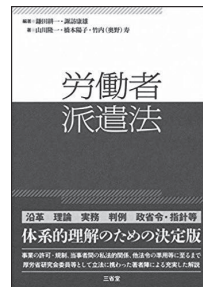
『労働者派遣法』

本庄 淳志

本書は、労働者派遣法の立法（改正）に関わった著者らが、同法の主要な条文の解説はもちろん、裁判例の動向もふまえて、派遣労働者・派遣元・派遣先の三者間関係に関わる法的問題を総合的に検討したものである。労働者派遣をめぐる著書は実務的な解説書も含めて少なくないが、他の類書とは異なる本書の特徴として、「はしがき」によると、(1)派遣法の解説だけではなく、派遣先・派遣元間の法律関係、派遣労働者・派遣元間の法律関係、派遣先・派遣労働者間の法律関係のそれぞれを分けて、私法上の権利義務関係にも解説を加えていること、(2)派遣労働者の解雇・雇止めなど派遣労働関係をめぐる近年の裁判例をできるだけ取り上げ、読者が裁判例の動向を探ることができるよう工夫していること、(3)派遣法の改正に何らかの関与をしてきた著者らが、そこでの知見も記述に活かしている点が挙げられている。

本書の構成として、序章では、労働者派遣法の道しるべとして、同制度の構造、機能、歴史が概説されている。そのうえで、第1編（労働者派遣法の歴史）、第2編（法の目的と労働者派遣の概念）、第3編（労働者派遣事業の許可）、第4編（労働者派遣事業の規制）、第5編（派遣元・派遣先間の法律関係）、第6編（派遣元・派遣労働者間の法律関係）、第7編（派遣労働者・派遣先間の法律関係）、第8編（労働基準法等の適用の特例）、第9編（紹介予定派遣）、第10編（労働者派遣法の実効性確保）と続く。たとえば第10編では、違法派遣の場合の労働契約の申込みみなし制度

（第3章）をはじめ、法違反の民事上の効果（第2章）という、理論的にも実務的にも関心が集まるテーマはもちろん、労働者派遣法の国際的適用（第4章）といった、類書ではあまり扱われないものまで含まれる。ま



●三省堂
2017年2月刊
A5判・352頁
本体2800円＋税

●かまた・こういち 東洋大学法学部教授。
●すわ・やすお 法政大学名誉教授。
●やまかわ・りゅういち 東京大学大学院
法学政治学研究科教授。
●はしもと・ようこ 学習院大学法学部教
授。
●たけうち（おくの）・ひさし 早稲田大
学法学部教授。

た、第7編では派遣先の労組法上の使用者性という、集団法上の問題まで対象に含まれているなど（第5章）、本書は、労働者派遣をとりまく主要な問題をまさに網羅的に紹介・検討するものとなっている。

周知の通り、労働者派遣制度をめぐっては、戦後、職業安定法で全面的に禁止されてきた労働者供給事業（職安法4条7項、44条）の一部を1985年の労働者派遣法で合法化して以来、厳しい批判がある。同制度をめぐっては、労働者派遣法の個別の条文解釈にとどまらず、そもそも直接雇用を雇用の原則的形態とみる（派遣を例外視すること）の当否、派遣労働者、派遣元、派遣先という3者間の法的関係の評価などを含み解釈論はもちろん、立法論としても激しい対立が現在まで続いてきた。また、労働者派遣法には事業法としての性格があり、さらには労働者派遣制度そのものがその時々の政治的事情もあってめまぐるしく変遷してきた経緯もある。こうしたなかで、労働者派遣制度は、派遣法の条文をみるだけでは理解しがたい難解な制度となっている。派遣法の回りくどい文言や、行政（厚生労働省職業安定局）による約400頁にも及ぶ（しかも、頻繁に改訂され変更箇所もわかりにくい）分厚い「業務取扱要領」など、読む気も失せるという

のが一般的な感覚であろう。

こうしたなか、本書は、労働者派遣の複雑な制度を、立法（改正）に何らかのかたちで携わった著者らが、法の趣旨・沿革に忠実にまとめたものとなっており、内容面できわめて信頼性が高いものとなっている。「はしがき」で挙げられた本書の特徴（前述）には評者も異論はないし、文体も、労働者派遣法の条文などとは異なって非常に読みやすい（ただし、編によっては、たとえば派遣元と派遣先という重要な箇所での誤植が目立つなど校正面での細かな問題はある）。本書のように複数人で分担しての著書となると、執筆者間の考え方の違いが滲み出る結果、全体として統一感を欠いてしまうケースも少なくないが、本書でこうした問題を感じることもない。総じて、「労働者派遣法に関心のある法律家、企業等の派遣実務担当者、労働者派遣事業に携わる方、労働組合等の関係者、行政の担当者、研究者などを主な対象にして、労働者派遣に関する法制度を総合的に解説」（はしがき）することに成功している。

本書の各編は基本的に独立したものとなっており、読者の関心に応じて読み進めていくことができる。他方、基本事項を偏りなく広く扱っているなかで、多くの読者にとっては、本書を通読することで労働者派遣制度をめぐる新たな発見もあって楽しめるものと思われる。もっとも、このような本書の性格から、個々の論点の記述についてみていくと不満も残る。

たしかに、本書のなかには、労働者派遣契約の意義や派遣元・労働者の法律関係をめぐる箇所など、やや踏み込んだ解説もみられないわけではない。たとえば、派遣元・派遣労働者間の派遣労働契約が、派遣元・派遣先間の労働者派遣契約と相関関係にある可能性を示唆しつつも、両者の成立・終了を連動させ、一方を他方の成立の条件としたり、一方の終了を他方の終了事由とすることは許されない（152頁）という主張である。この点、（そもそも、「許されない」という意味が明確でない点はひとまずおくとして）両契約は形式的には別個のものであるが、両者をいかに関連付けるかは各契約の解釈による部分が大きいはずである。そして、とりわけ典型的な登録型派遣のケースとなると、雇用の存続に関して両者には密接な関係があり、それは、契約解釈を通じて（派遣）労働契約の締

結目的を画するのであって、もはや単なる事実上の関係にとどまらないのではないか。そうであるからこそ、立法論として、たとえば登録型派遣のあり方について、その腑分けも含め、特別な規制の要否が問題となるのではないかと疑問がある。

その当否はともかく、いずれにしても、本書にはこうした議論を喚起し得るやや踏み込んだ主張もみられないわけではない。また、違法派遣の場合の労働契約の申込みみなし制度の解釈（第10編第3章）などは、近い将来、実務的に重要となることが予想される問題であるところ、本書ではきわめて安定的な解釈が示されており、同制度をめぐる裁判例や研究の蓄積も手薄ななかで、それ自体、本書の果たす役割は大きい。

しかし、こうした一部を除くと、本書は、総じて現状のシステム（労働者派遣法および同法に基づく指針、通達、業務取扱要領など）を追認した上での解説が中心で、労働者派遣制度が度重なる改正のなかで生じさせてきた（いる）矛盾など、立法の根幹に係る部分への切り込みが手薄であるとの感は否めない。端的に言えば、たとえば「業務取扱要領」等の行政による解説、あるいは市販の実務解説書と同様に、現在の労働者派遣制度について要領よくマイルドに（悪く言えば個性なく）解説される一方で、刺激的なパンチには欠け記憶に残らないのである。これは、前述の本書の第3の特徴から生じるデメリットとしてやむを得ない面もあるし、それ以前に、制度の解説として過度に尖った主張（メッセージを込めること）は本書の目的に反するのであろう。

とはいえ、そもそもこうした点に不満を感じるのは、労働者派遣を専門に研究し（制度紹介よりも踏み込んだ刺激を求め）、現状のシステムに何らかの不満があるためにさらなる法改正を求める者ぐらいであって、本書がターゲットとする大勢において問題となるものではない。尖った主張では全体としての信頼性をも犠牲にしかねないのであり、それを本書に期待する方がおかしいというべきである。むしろ、いかなる主張を展開するにしても、現行制度の基礎的な理解を深めることはきわめて重要であり、現在の労働者派遣制度をめぐる信頼の置ける解説書として本書の果たす役割は大きい。本書はまさに、「難解といわれる労働者派遣法、派遣労働の法律関係を理解する上で……道案

内の役」(はしがき)を十分に果たすものといえ、万人にお勧めできるものである。

ほんじょう・あつし 静岡大学准教授。労働法専攻。

八代 充史 著

『日本的雇用制度はどこへ 向かうのか』

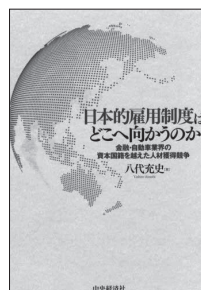
——金融・自動車業界の資本国籍を越えた人材獲得競争

白木 三秀

本書の特徴、あるいはユニークさは、著者によると、雇用制度の「国間比較」ではなく、特定の国・特定の産業における異なる資本国籍企業間の雇用制度間比較にある。まずは本書の章立てに沿ってその内容を見てみよう。

序章では、本書の基本的視点が示されている。第1に、研究対象は今や多数派となっている事務系ホワイトカラーの雇用制度である。第2に、国際比較については、「日本的雇用制度は、労働市場における『雇用制度間競争』によって世界標準や産業の標準、即ち『ベスト・プラクティス』に収斂していくのか。逆に日本の雇用制度そのものが、世界標準たり得るのか。さらに、こうした議論は産業によって異なるのだろうか」という視点に基づいている。第3に、調査対象業種は、日本の雇用制度の「得意産業」である自動車産業とその「不得手産業」である金融機関である。調査地はロンドンと東京である。

第1章は、日本の雇用制度とその関連理論について整理を行っている。その中で「日本的雇用制度の根幹は長期雇用を外枠とする新規卒卒採用と年次管理である」と規定する。その後、組織社会学の「組織フィールド」の概念を援用し、「企業経営は当該地域(日本)で規範となる方式に同型化を促す圧力にさらされている」ため、日本には日本型のスタイルが広がり継続する。他方、この日本に、例えば投資銀行業界において国際的に経営スタイルがスタンダードとなっているア



● やしろう・あつし
慶応義塾大学商学部教授

● 中央経済社
2017年3月刊
A5判・192頁
本体 3000円+税

ングロ・アメリカン系企業が参入した場合には、当該産業で規範となるアングロ・アメリカン方式(その特徴を外部人材調達、職務主義、成果主義、分権的人事管理とする)に同型化を促す圧力が日本の投資銀行にかかってくる。この場合、日本での投資銀行は「不得意産業」に置かれているとみる。逆に、日本の「得意産業」である自動車企業が、アングロ・アメリカンの国に参入した場合には、アングロ・アメリカン企業には日本の自動車企業の経営スタイルへの同型化圧力がかかることになるのか。しかし、本書では後述の通り、この点についての検討は行われていない。

第2章は、本書の研究枠組みや問題意識についての説明である。すでに序章でみたことと一部重複するが、同一産業(インダストリー)・同一市場(マーケット)で競争している異なる資本国籍の企業の人的資源管理は、どこまでが同じ方向に収斂し、またどこまでが企業の差異化戦略や本国企業からの雇用制度移転の結果差異化されたものとして残るかを検討し、それを通じて日本の雇用制度の日本国内外での存続可能性について明らかにするということである。

第3章は、ロンドンにおける異なる資本国籍別の投資銀行間の雇用制度間競争をヒアリング調査により検討している。調査時期は2003～2005年で、調査対象

は日系3社、米系1社、英系1社、仏系1社の合計6社の投資銀行である。組織は各社共通してビジネス・ラインにより分かれており、ビジネス・ラインが地域の拠点長よりも強いレポーティング・ラインが形成されている。

人事制度をみると、ジョブ・タイトルによるものが中心で、資本国籍別では日系において階層数が多くなっている。しかし、ジョブ・タイトルと給与の関係には対応性がなく、ジョブ・タイトルは対外的必要性に基づいて付けられているに過ぎず、資本国籍にかかわらず給与は「ウェイジ・サーベイ」に基づくマーケット・レートに準拠して決められる。採用とキャリア形成をみると、すべての階層とも採用は様々なメディアを通ずる中途採用によるもので、企業内昇進が中心となっているところは日系、非日系を問わず皆無となっている。キャリア形成では、フィクスト・インカム（債権）やエクイティ（株式）などの部門では、セールス、トレーダー、リサーチといった職種ごとの労働市場が形成されフィクスト・ペイ（固定給）も「世間相場」で支払われる一方で、投資銀行部門では、中途採用と並行して企業内昇進も行われていた。それは、前者は組織構造がフラットであるのに対し、後者はチームプレーで仕事が進行するためヒエラルキーは明確で、企業内昇進が生まれてくるためとみられる。パフォーマンス・ボーナスは、レベニュー・ファンクション（フロント）では金額も大きい変動も大きく、ノンレベニュー・ファンクション（ミドル、バック）では金額は少ないが変動も小さくなっている。ボーナスの総額は企業の利益に応じてボーナス・プールが設定され、それが各部門に配分され、最終的に個人に配分されていくのが普通で、ボーナスの大きさが会社全体ならびに部門の利益に連動しているように設計されている。

こうして、「投資銀行においては、日本的雇用制度をロンドン市場に移転するのは困難」ということになる。

第4章は、東京における投資銀行6社（日系1社、米系1社、英系1社、仏系1社、スイス系2社）の人事担当者を対象に行われた調査結果を基に、特に賃金管理を中心に「雇用制度間競争」を考察している。調査時期は2006年である。その結果、まず採用では、

ウェイジ・サーベイが重視され、非日系ではワールドワイドに新規学卒者の初任給を共通にしているという意味で「多国籍企業要因」が効いているが、日系企業は「終身雇用」と職能資格制度を処遇の中心としている。昇給では、労働組合が日系企業のみ存在するということもあるが、昇給原資は団体交渉により「企業内労働市場要因」を中心に決められ、昇給を最終的に決めるのは人事部門となっている。他方で、非日系企業ではワールドワイドで決定された昇給原資が部門ごと、地域ごとに配分されていくので、人事部門より直属の上長との関係が重要な要素となる。最後にボーナスであるが、この場合にも、昇給と同様に日系と非日系で差がある。なお、これらの諸側面において米系と欧州系には違いがみられ、前者ではビジネス・ラインの力が強く、後者ではワン・カンパニーとしてコーポレートや人事部門が「横串」を入れる傾向が強い。

こうして、東京においては日系企業では日本という「マーケット効果」が投資銀行という「インダストリー効果」を上回って日本的雇用制度を適用しているが、非日系企業では、「インダストリー効果」が「マーケット効果」を上回り、また、資本国籍別の「ホームカンントリー効果」も「マーケット効果」を上回って、日本的雇用制度とは異なる雇用制度が導入されている。

第5章は、ロンドンに派遣されている日本人派遣者に関する日系投資銀行2社と日系商業銀行2社に対するヒアリング結果である。調査時期は2003年～2005年である。本章は第3章の日系企業における具体的事例の深掘部分に当たるといえる。示された事実は、各社とも第3章に示されたロンドンのベスト・プラクティスはローカル・スタッフにのみ適用されるものであり、日本人「エクスパッツ」には適用されていない。日本人「エクスパッツ」は本社ベースの職能資格制度で処遇されている。なお、「（日本以外の）他国籍の企業では、企業国籍とエクスパッツの国籍は必ずしも一致していない……（他方）今回対象となった4社の日系金融機関では、出向者は全員日本人である」（120ページ）という指摘は、評者がアジアやアメリカにおける日系企業が押しなべて「二国籍企業」としての特徴を持っていると夙に指摘してきたことと共通している点に興味深い。

第6章は、第4章に引き続き、東京における投資銀

行5社（日系3社，米系1社，仏系1社）の「雇用制度間競争」を考察している。本章の視点は、アングロ・アメリカン投資銀行ではその業務を大別して個人営業部門と法人営業部門に分け、別会社にするか、同一企業であっても部門間で報酬体系が大きく異なるが日系ではどうかという点に置かれている。調査時期はリーマン・ショック後の2010年である。

日系投資銀行の変化の指標として、①職種別採用の有無、②両部門間の人事異動、③報酬体系、さらに④人件費の抑制方法を取り上げ、そこでの異同と変化の方向を確認した。その結果、日系投資銀行は両部門で職能資格制度を適用するという意味で日本の雇用制度を踏襲しているものの、正規雇用者以外の専門性の高い従業員に対しては特別職、プロ職という形で、当初から有期契約をするか、業績により雇用更新を見直すという形での雇用契約を導入していた。日系では職種別採用も導入されており、個人営業と法人営業の両部門においてキャリア・パスの専門化の志向も見られた。さらに、雇用調整の弾力化が難しい日系では様々な形で人件費の削減が見られた。

こうして、日系、非日系ともに従来の雇用制度を堅持しながらも、日系の中で差異が拡大してきており、一部、アングロ・アメリカン雇用制度への収斂が生じている。

第7章は、投資銀行の状況と比較する目的で、日本の雇用制度が優位性を持つ日本の自動車産業6社を取り上げ、検討した。調査時期は2012年～2016年である。国際競争下に置かれる同産業ではこの6社も純粋に日本企業から非日系と資本提携している企業、資本提携を解消した企業など様々な企業が含まれる。事例の比較検証の結果、昇進管理は非日系に近ければ近いほどキャリアの初期から選抜が行われる傾向が強く、人事制度では日系は職能資格制度、非日系は職務給、役割給と分かれている。このことから、著者は、「日本的雇用制度の大幅な変化を示す事実も、逆に非日系が日系に収斂することを示す事実も確認されなかった」(157ページ)という。

終章は、これまでの議論を要約し、「日本的雇用制度はどこに向かうのか?」という観点から総括している。

まず第1に、国内における日本的雇用制度は存続で

きるのか。著者によると、①日本の得意産業である自動車産業においてその変化を示す事実は見出されず、このため、得意産業の変化→不得意産業への波及という経路は確認されなかった。②不得意産業である投資銀行においても、雇用制度の変化は少なくとも国内では確認されなかった。したがって、日本的雇用制度は国内では大きな変化にさらされていない。

第2に、日系投資銀行における日本的雇用制度は海外に移転できるのか。著者によると、そのような試みは全くない。むしろ日系投資銀行の人的資源管理は、「外部公平性」を重視するロンドン市場のベスト・プラクティスを自らの組織フィールドとしてベスト・タレントを確保している。他方で、プライマリー市場では日本企業の株式発行、セカンダリー市場でも日本株というプロダクトを重視することにより、他の国籍の競争相手と自らを差異化するという戦略を採用している。その差異化の担い手が日本人出向者であり、日本人出向者の雇用制度はローカル・スタッフの制度とは異なるので、日系投資銀行の制度は二重構造を形成している。

以上が本書の概要である。以下で若干のコメントを付すことにより、評者の責を果たさせていただくことにしよう。

本書の事例を取り扱った第3章から第7章までの5章のうち4章までが投資銀行を扱っており、自動車産業の事例は第7章だけにとどまる。このため、本書は基本的に投資銀行における日本的雇用制度が日本国内、海外でどのような形で存在し、今後どのような方向に向かうのかという点を論じたものとみることもできよう。このため、本書を通じて日系、非日系の投資銀行の雇用制度はどのようなもので、どのような特徴を持つかを具体的に学べるという意味で、大変有用な読み物となっている。

ただし、本書が基本的にアカデミックな書物であるという点からは若干の疑問が残る。第1に、章立てとその概要に明らかなように、投資銀行においては日系、非日系が取り上げられ、またその観察地もロンドンと東京という2箇所、日本的雇用制度が日本国内、海外でどのような形で存在し、今後どのような方向に向かうのかという問題意識と整合的である。他方で、自動車は日本における事例を取り上げるにとどまる。

投資銀行の場合と同様に、イギリスにおける日系、非日系の比較はなぜ行われなかったのだろうか。日本の得意産業である自動車であれば、イギリスにおいても日系では日本的雇用制度が移転され、貫徹されるのだろうか。それ以上にイギリスの自動車産業における雇用制度も日本風に変化していくものなのだろうか。残念ながら本書からはその点についてのヒントは得られない。これは望蜀の嘆なのだろうか。

第2に、調査対象についての疑問である。例えば、ロンドンでの日系、非日系の比較において、イギリスの投資銀行以外はすべて海外子会社に当たるが、その場合、親会社、子会社の区別なく比較することは妥当なのだろうかという疑問である。日本企業を考える

と、日本におけるHRMと海外子会社のHRMには大きな違いがあるように思われる。同様に、東京における日系、非日系の比較においてもこの点についての検討はなされていないようである。また、本書で取り上げられた投資銀行はそれぞれ、資本国籍を代表するという保証はあるのだろうか。事例研究でこのことは望蜀の類の疑問であることはよく分かった上でも、やはり気になる。少なくとも、そのようなことに明示的に触れてほしかった。

しらき・みつひで 早稲田大学政治経済学術院教授。社会政策、人的資源管理専攻。